

Title	労働市場の形成要因について
Author(s)	赤岡, 功
Citation	経済論叢 (1970), 106(5): 177-193
Issue Date	1970-11
URL	<a href="http://dx.doi.org/10.14989/133400">http://dx.doi.org/10.14989/133400</a>
Right	
Type	Departmental Bulletin Paper
Textversion	publisher

# 經濟論叢

第106卷 第5号

- 
- 労働市場の形成要因について……………赤岡 功 1
- 労働力の「市場価値」について……………松井 栄一 18
- ブルジョア社会の国家形態での  
総括と後半体系……………関下 稔 38
- 社会主義的「商品」説における  
直接に社会的な労働……………青木 國彦 58
- 

昭和45年 11 月

京都大學經濟學會

# 労働市場の形成要因について

赤 岡 功

## I イン트로ダクション

現在、日本の労働運動は重大な転換期にさしかかっている。労働組合は、次の時代に対応するために、一方では組織構造のあり方について、その再編成の方向を摸索し、労働戦線統一の問題が盛んに論議をよんでいる。他方、労働組合員の関心を集め、組織に活力を与えるため、労働組合の機能の多様化が企画されており、職業病、公害、消費者運動等に組合が取り組む場合も多くなってきた。しかし、これらの新しい動きも、それが十分な効果を上げるためには労働組合の組織構造の改変が必要である。

何故なら、企業別労働組合や産業別労働組合のような縦断的労働組合は、それぞれの属する企業や産業の繁栄に無関心ではありえず、縦断的労働組合の展開する運動には一定の限界が存在するからである。企業や産業の衰退は、その企業やその産業を組織する組合の衰退をも結果するから、企業別組合や産業別組合は公害防止運動や消費者運動を強力にすすめることはできない。かりに、一時的に強力に運動しえたとしても、その結果、その企業や産業のコスト負担が増大し、経営危機が予想されると、組合は企業や産業に対する追求を中止しなければならない。それどころか、実際には、公害発生源企業の企業別労働組合が、公害の被害者住民の公害防止運動に敵意を抱き、運動を妨害する例さえしばしばみられるのである。

それゆえ、現在重要なことは、労働組合の組織構造のあり方について改めて考えてみることである。ところが、これについてはこれまでにいくつかの見解が存在し、種々の論拠から企業別労働組合脱皮の必要性や、企業別組合の肯定

論が主張されている。これらの見解には、(1)労働市場論から労働組合を考えるものと、(2)労働市場要因以外に他の非経済的諸要因を導入して多元的に労働組合を考えるものがある。しかし、第2の見解についていえば、労働市場の理解の仕方に問題があり、その理解の仕方によっては労働市場論から労働組合を考えることが可能であり、多元化する必要性はないと考えられる。そこで次節では、労働市場と非経済的要因との関係を考察し、労働市場の形成を労使の対抗関係から理解すると、他の非経済的要因も労働市場との関連から理解できることを、排他的意識を例として、明らかにする。

そこで、労働市場論の体系化が問題となり、これにはいくつかの見解がある。これらの見解は、労働市場の形成要因は基本的には技術であると理解する点で共通している。しかし、単に技術を労働市場の形成要因とする見解は、現実の労働組合をみるときに困難に直面する。それゆえ、上の第2の見解、労働組合論の多元化、例えば排他性の導入が行なわれたのである。しかし、この困難を労働市場論自体を二本建の構造にし、多元化することにより回避する見解が成立している。第Ⅲ節では、このような労働市場論を検討し、これらの見解では、技術により基本的には決定されてしまうとされる労働市場の枠自体と労使の対抗との関係について考察する。そして、労働市場の枠自体が労使の対抗関係により変動するという理解が重要であることを示そうと試みる。

## II 労働組合と非経済的要因

現実の労働組合の歴史をみると、労働組合は非常に多様であり、一義的説明は困難であると論者には思われた。そこで、非経済的要因が労働組合論にとりいれられる。

ホクシー(R. F. Hoxie)は、労働者のもつ心理的要因が労働組合の機能型を決め、機能型は組合の構造を規定すると考えた<sup>1)</sup>。また、ロス(A. M. Ross)やタ

1) R. F. Hoxie, *Trade Unionism in the United States*, 1923. なお、赤岡功、アメリカ労働経済学主要文献、岸本英太郎編「労働経済論入門」昭和44年、347ページを参照。

ナー(H. A. Turner)は諸要因のうちの非経済的要因を強調する。ターナーは、労働者のグループ間の衝突とセクショナルな利害や伝統、他の組合の模倣等から組合の発展を理解し<sup>2)</sup>、ロス<sup>3)</sup>は、組合内の各グループの政治的派閥争いという政治的要因から「比較」と「統合」という概念をひき出して交渉単位の変化を説明する<sup>3)</sup>。これらに対して、ダンロップ(J. T. Dunlop)は多元論化し、労働組合の発展の様々な型は、技術、市場、制度、心理の4つの要因の組み合わせのシステムから説明できると考えた<sup>4)</sup>。また、栗田健氏は、労働市場のみでは説明困難な問題を、心理的要因としての排他性で補って説明した<sup>5)</sup>。

しかし、これらの非経済的諸要因は、労使の対抗による労働市場の変化を考えるならば、労働市場論の体系の中で理解しうるものだと考えられる。第1に、ロスやターナーの場合の政治的、社会的要因の有効性は、これらの要因が労働市場の変動を反映する概念であったことに由来する<sup>6)</sup>。第2に、心理的要因といった経済学的には比較的理解困難だと思われる要因も、労働市場との関連で理解することができる。例として、労働者のもつ排他的意識についてみることにしよう。

労働組合が労働市場の全範囲を組織対象とするとき、この組合には排除すべき労働者は存在せず、したがって、この組合には排他性はない。ところが、このような場合には、雇主は必要な労働力を組合外から調達できず、雇主の独占力は著しく弱められる。それゆえ、雇主は、労働組合の組織範囲を労働市場の範囲全体の一部のみに封じ込めようとする。そのために、労働組合そのもの

2) H. A. Turner, *Trade Union Structure and Policy*, 1962; "British Trade Union Structure: A New Approach?", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. II, No. 2, July 1964.

3) A. M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, 1948, 古米淑郎訳「労働組合の賃金政策」昭和37年。なお次を参照。赤岡功、ロスとダンロップの賃金論(1)、(2)、「経済論叢」第101巻第3号、第6号、昭和43年3月、6月。

4) J. T. Dunlop, *The Development of Labor Organization*, in R. A. Lester and J. Shister (eds.), *Insights into Labor Issues*, 1949; *Industrial Relations System*, 1958.

5) 栗田健、「イギリス労働組合史論」昭和38年；同、労働組合論の領域と課題、「日本労働協会雑誌」第100巻、昭和42年7月。

6) 次を参照。赤岡功、離型交渉と企業別労働組合、「経済論叢」第102巻第2号、昭和43年8月、39ページ。

を法律、暴力その他様々の方法で直接的に圧迫する。

このような直接的方法が不可能になると、間接的な方法に頼ることができる。まず、労働組合の組織範囲の外に代替性のある労働者をつくり出すことができる。例えば、仕事の細分化によりかつては熟練工だけしかできなかった仕事を不熟練工にも遂行しうるようにする。あるいは、組合の組織の及んでいない他の地方の労働者を利用することもできる。これらは雇主による労働市場の統一である。これにより、既存の労働組合はそのままでは労働市場の一部分のみを組織する組合になってしまう。ところが、労働市場の一部分のみを組織するだけでは、労働組合は強力たりえないから、組合は組織範囲を他の地方、他の職業へと拡大して、労働市場の全体を組織しようとする。ところが、労働組合のこのような組織の拡大は雇主の独占力を再び弱めることになるので、雇主はこれを防止しようとする。

そこで、雇主は統一した労働市場が表面化しないようにし、労働市場の分断をはかる。これにより、独占力が強化され、その維持が可能となる。そのため、労働者には分断された市場のみが意識されるようになる。例えば、二つの地方間で労働市場が統一された場合、この市場を潜在化し、二つの地方別に分断された市場を維持するのは困難である。それゆえ、地方組合から全国組合は比較的成立しやすい。しかし、市場が国を超えたものであっても、市場の国別の分断は維持が容易である。それゆえ、国を超えた労働組合の形成は困難である。同様に、二つの職業間で労働市場が統一されても、雇主は代替性を維持しながらも市場を分断しておく、そのためには、具体的労働が多少異なっていることや人種やその他種々の差異が利用される。あるいは、雇主は二つの職業の労働組合が合同すると不利であると労働者に思わせる<sup>7)</sup>。雇主による労働市場のこのような分断は企業別にも行なわれる<sup>8)</sup>。

7) 例えば企業は不熟練工との交渉を拒否し、熟練工の組合との交渉についても不熟練工の問題を取り上げるならば交渉を拒絶することを明らかにしていた。L. L. Lowin, *The American Federation of Labor*, 1933, p. 180.

9) 企業による労働市場の分断については次を参照。赤岡功、企業と労働市場、「経済論叢」第103巻第6号、昭和44年6月、20-23、27-28ページ。

かくて、労働市場の全範囲は潜在化し、分断された市場が顕在化する。労働組合はこの分断された市場のみを組織範囲としたままでとどまり、排他的組合となる。

こうして、分断された市場が顕在化すると、雇主は分断された市場別に賃金を差別して、利益を確保するとともに、市場の分断を強化する。かくて、分断された市場間では労働者は異なる賃金を受けとる。いまや、分断された市場間では仕事の内容やその他の差異が誇張されているばかりでなく、賃金水準そのものも異なっている。この状態が一定期間持続すると、分断された市場間、例えば、大企業労働者—中小企業労働者間、本工—臨時工間、熟練工—不熟練工間等で労働者の生活構造自体に差異が生ずる。各労働者グループは他のグループとの違いを意識し、自らを他のグループと区別するようになる。こうして、労働者に排他的意識が形成されていく。雇主は労働者グループ間の反目をコントロールして労働市場の分断を強化する。したがって、労働者の排他的意識、労働組合の排他性は労働市場をめぐる労使の対抗の中で、雇主が創り出すものであると考えられる<sup>10)</sup>。

また政治的、社会的、心理的要因も労働市場の理解の仕方によっては労働市場論の中で理解可能であると考えられる。しかし逆に、労働市場を軽視して、他の要因のみで労働組合を考えるのは困難である。例えば、労働市場が企業別に分断されているときに、これを放置したままで、企業を超えた労働組合が政治的に形成されたとしても、この組合は分断された企業別労働市場のために、各企業の特殊事情に応じた運動を余儀なくされるであろう。その結果、この組合の機能は次第に企業別組合のそれに接近していく。それゆえ、労働組合の組

10) 熊沢誠氏は、排他性とは労働組合が本来的にもつものと理解しておられるようである。かつては、労働組合は排他性により組合員にのみ相対的に高い労働条件を保証しようとするものであるとされ、この組合の変化は、技術進歩に適応しようように、古い排他性を克服して新しい排他性を再構成する過程として理解しておられた。熊沢誠、労働組合の経済理論、岸本英太郎編「労働組合の機能と組織」昭和41年、とくに、117-121ページ。そして、氏は近著において、筆者のいう「排他性は雇主が創出する」を是認して、上の見解を詳しくされ、組合を経済的に有利にするから組合は排他性を自ら選ぶといわれる。熊沢誠「寡占体制と労働組合」昭和45年、16ページ、註6。しかし、熊沢氏の見解と筆者のそれとは調和しない。なお、本稿、15ページ参照。

織構造を考察するには、労働市場の体系的理解が不可欠である。

### III 労働市場と労使の対抗関係

戦後の日本においては、企業別労働組合と企業別賃金交渉が一般的であり、賃金構造も企業毎に差異がある。ところが、欧米においては産業別労働組合の下に産業別交渉が行なわれ、同一労働同一賃金が基本的であるとみられた。そして、このような理解を基礎に、日本の労使関係は特殊であり、非近代的である。これを近代化して欧米型の横断的労使関係を確立する必要があると主張されていた。その中で、労働市場論を機軸にして、日本的労使関係の特殊性を主張する論者があり、これによると、日本の労働組合、賃金交渉が企業別を基本とするのは、労働市場が企業別であるからと考えられた。そして、日本で企業別労働市場が成立したのは、日本の社会、経済が特殊で、半封建的であるからとされた。さらに、企業別労働市場の成立を技術の古さから説明する論者もあり、例えば、氏原正治郎氏は、日本の技術が非近代的であるから企業別労働市場が成立したとされ、ここから企業別労使関係の成立を理解された<sup>11)</sup>。

しかし、1955年頃の労働経済論の台頭とともに、論者の関心は、さらに労働市場の理解に集まり、その中で、労働市場の実証的研究が蓄積され、各国の労使関係との比較からイギリス等をモデルにする近代化論は批判をうけることになった。企業別労働組合、年功賃金に類似のものは欧米にもみられることが明らかにされ、かつては、日本の特殊のとされた日本の労使関係は、日本経済の遅れの産物としてではなく、むしろ、独占段階の一般性から説明されることになった。

例えば、小池和男氏は、企業別賃金交渉、年功賃金、企業別組合等を独占段階の大量生産の技術的必然性から説明される<sup>12)</sup>。独占段階における大量生産の技術は多少とも企業独自のものであり、したがって、企業は必要な労働を企業

11) 氏原正治郎、大工場労働者の性格、同「日本労働問題研究」昭和41年、とくに、366-368ページ。

12) 小池和男、「賃金」昭和41年；同、「日本の賃金交渉」昭和37年。



外に見出すことはできない。そのため、企業は企業内養成を行なう。養成は仕事につけながら行なうのが経済的であるから、企業内昇進制が成立する。かくて、企業別労働市場が成立し、企業別の労使関係が成立する。したがって、この見解によれば、企業別労働市場、企業別労働組合の成立は、いはば技術必然的であり、企業別労働組合脱皮を主張することは無意味だということになる。

しかし、労働市場の形成要因を、小池氏のように単に技術に求めるわけにはいかない。例えば、現実には、同一産業にも産業別組合、あるいは全国組合と同時に、企業別組合、あるいは地方組合も存在する<sup>13)</sup>。さらに、氏原氏の場合は技術が古いから企業別労働市場が成立したとされる。そうすれば、技術から労働市場をみる場合、技術が近代的であっても前近代的であっても企業別労働市場が成立することになる。技術のみで労働市場を考えるのは困難なようである。それゆえ、この困難を避けるために、栗田健氏は、労働組合論において労働市場の他に排他性を導入されたのであり、その他の多元論がみられたのである。

このような企業別労使関係の肯定論に対して、吉村勸氏や竹中恵美子氏等は、企業別組合を脱皮して産業別労働組合、同一労働同一賃金の確立の必要性を主張しておられる<sup>14)</sup>。この見解は、欧米をモデルとするかつての近代化論とは異なり、基準として一般法則を構想する。簡単にいえば、一般法則によると企業を超えた労働市場が成立するはずであり、その結果、産業別労働組合、同一労働同一賃金が成立するはずである。しかるに、日本では企業別組合、年功賃金が支配的であるのは、一般法則が歪曲されて労働市場が企業別化しているからである。それゆえ、一般法則を運動の基準とし、歪曲を是正して産業範囲の労使関係を確立しなければならないというのである。このように主張に違いがみられるのは、この見解の労働市場論は小池氏のものとは異なっており、一般法

13) L. Troy, "Local Independent Unions and the American Labor Movement", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 14, No. 3, April 1961, pp. 331-334, 339, 341, 344.

14) 吉村勸, 「現代の賃金理論」昭和36年; 同, 「現代の賃金問題」昭和43年; 竹中恵美子「現代労働市場の理論」昭和44年。なお、竹中氏の著書については筆者の書評を参照されたい。「日本労働協会雑誌」第132号, 75-77ページ, 昭和45年3月所収。

則の歪曲を行なうものとして労使の対抗関係が導入されているからである。そこで、この労働市場論についてみていくことにする。

竹中恵美子氏によると、具体的有用労働のあり方を決めるのは技術である。そして、労働力が企業から需要されるのはその価値形成力によってであるから、労働市場の決定基準の第1のものは、この具体的有用労働の価値形成力である。しかし、同一の価値形成力をもつ具体的有用労働であっても代替性がなければ同一市場にあるとはいえないから、労働市場の決定基準の第2は労働の代替性である。そして、第1の決定基準は基底的であり、第2のそれは表層的であるとされる。かくて、まず技術により具体的有用労働のあり方が決定されてしまった上で、具体的有用労働は価値形成力の違いによって簡単労働から複雑労働へと階層的構造をなして区分される。つぎに、このうちの下層の簡単労働は、具体的有用労働の差異を超えて代替性が存在するため、単一の労働市場を構成するが、高い階層になり複雑労働になるほど具体的有用労働間の代替性が欠如し、代替性の範囲でさらに細かく区分されて分離した労働市場を形成する。こうして、価値形成力で区分した底部では単一で、上層にいたるほど分離した労働市場の構造が描かれる<sup>15)</sup>。

このような構造の労働市場は次のように運動すると考えられている。第1には労働過程の技術変化は労働の代替性の範囲を広げ、労働市場を単一化する。しかし、第2に生産の不均等発展は相対的過剰人口に支えられて、産業構造の不均質化が生ずる。その結果、労働市場の分立化が起る。そして、単一化は労働市場の運動の一般法則であり、分立化はそれへの制約条件であると主張される。このような運動法則に対して、労使の対抗関係が作用して、分立化を促進(資本側)させたり、制約(労働組合側)したりするという<sup>16)</sup>。

この見解の特徴をみると、第1は、労働市場を決定する要因は基本的には技術であると理解している点にある。労働市場の構造を決定し、その運動を規定

15) 吉村氏と竹中氏の労働市場論の相異は、市場の区分の順序が両氏で逆になっている点にある。しかし、筆者にとってはむしろ労働市場の枠自体の決定が何によるのかという点に関心がある。

16) 竹中恵美子、前掲書、第1、2章。

するのは、労使の対抗から独立な技術であるとされる。そして、技術の進歩は労働市場を単一化すると考え、これは一般法則であると主張される。

しかし、現実には労働市場は企業別に分立している場合も多い。竹中氏は、これは労使の対抗関係による一般法則の変容（資本による歪曲）と理解される。これが、特徴の第2である。

これと関連するが、第3に、論理の構成が二層になっていることである。すなわち、まず、基本的な関係、一般法則においては労使の対抗関係は捨象されている。そして、この一般法則はそのまま現実化するのではなく、労使の対抗関係により変容されて現実化すると考えられていることである。この点は、小川登氏の場合も同様であり、この場合はもっと明確にこの特徴がでて<sup>17)</sup>いる。すなわち、技術により潜在的労働市場が決定されてしまい、その後、これが労使の対抗関係の作用をうけて現実的労働市場になるとされる。そして、日本の企業別労働市場は、潜在的には技術必然的に企業を超えた市場が成立するはずにもかかわらず、現実化の段階で資本の歪曲によって成立したものであると考えられる。つまり、高度に抽象的な段階として労使の対抗関係を捨象して潜在的労働市場を考え、つぎに、抽象度を落して現実的な段階として労使の対抗関係を導入して現実的労働市場を考える。抽象的労働市場は技術によってきまり、労使の対抗関係は作用しない。このような二層構造の論理構成になっている。

第1の点についてみると、労働市場の枠は基本的には技術によってきまり、労使の対抗はこれには作用しないといえるであろうか。企業が利潤の最大限の追求をするかぎり、企業は自らの独占力を高めるような技術の進歩をはかるはずである。労働組合には、このような技術が企業で採用されると、交渉力の弱体化につながるから、これに働きかけるであろう。それゆえ、産業界で採用される技術は、労使の対抗関係の如何によって異なるであろう。実際には、技術開発自体が企業の意図にもとずいて行なわれる。したがって、第1に、具体的有用労働のあり方を規定するという技術自体が労使の対抗関係により影響をう

17) 小川登、労働市場の構造と賃金、岸本英太郎編「労働経済論入門」昭和44年、58-59ページ、

けるであろう。第2に、この技術の下での具体的有用労働のあり方の決定についても労使の対抗関係は作用するであろう。そして、第3に、技術以外の他の諸要因も労使の対抗関係を通じて労働市場の枠の決定に作用するであろう。例えば、熟練は単純に技術によってのみ決まるのではなく、熟練も社会的慣習的に労使の対抗関係の中で決まっていくと考えられる。したがって、労働組合のあり方によって熟練の崩壊の程度も異なるし、その強化も可能である<sup>18)</sup>。また、アメリカの自動車産業では、企業はオートメーションの進展の中で組合の欠如している工場では熟練職種の新しい分類、再編を試みて、一部成功しているが、組合の強固な工場では新分類は導入されていないといわれている<sup>19)</sup>。

つぎに、第2の点について。竹中氏は、労働市場の枠は技術により決まるとしたうえで、その運動の方向は労働市場の単一化であり、これが一般法則であるとされる。そして、小池氏の場合に独占段階ではむしろ一般的であるとされる企業別労働市場の成立は、資本による一般法則の歪曲による産物であり、したがって、一般法則の示す本来あるべき姿の、企業を超えた労働市場、産業別労働組合、同一労働同一賃金を確立しなければならないと主張される。かつての日本的労使関係の近代化論における欧米型なる基準は、批判をへて、竹中氏において、接近すべき一般法則という基準に再編されたわけである。

しかし、企業別組合、年功賃金、労働市場の分立化は何故歪曲の産物であり、逆に産業別労働組合、同一労働同一賃金、労働市場の単一化は何故本来的なものなのであろうか。いずれが本来のものであり、いずれがその歪曲によるものかは決定が困難であり、むしろその決定は無意味ではないであらうか。しかも、とくに日本ではむしろ「本来的なもの」がみられないとすれば、それは何故なのか。一般的にはみられないものを一般法則が示すというのならば、その場合の一般法則とは如何なる意味をもつのか。単に「歪曲」という概念で処理するのでは不十分ではなからうか。企業はその独占力を高め、労働組合の交渉力を

18) H. A. Turner, *op. cit.*, p. 193 参照。

19) H. A. Turner, G. Clack and G. Roberts, *Labour Relations in the Motor Industry*, 1967, p. 87.

弱めようと努める。しかし、このようなときには、労働者は反抗を余儀なくされ、労働組合の交渉力を高めようとする。この労使の対抗の中で労働市場が決まり、そして労働組合、賃金が決まるのである。したがって、どのような労働市場が成立するかは労使の対抗関係のあり方によって異なるのであり、本来的な形を事前に決定しうるわけではない。それゆえ、労使の対抗関係を導入しておいて、「一般法則」を考える必要があるように思われる。

このように考えると、労働運動の基準がないと考える向きもあろう。しかし、基準がないわけではない。過去と現在の労働市場の広がり进行分析するならば、労働組合が組織を労働市場の範囲全体に広げると交渉力を高めうことは明らかである。こう考えるとき、産業別労働組合が接近すべき組合であるかどうかかわからないであろう。もし、労働市場が産業を超えているならば、産業別労働組合は産業別に排他性をもつことになり、それゆえ、産業を超えた組合の確立が必要となるであろう<sup>20)</sup>。さらに、労働組合は現在の労働市場よりも有利な労働市場の形成を企てたり、少なくとも組合の交渉力を弱めるような、企業による労働市場の改変を阻止することも必要である。一般法則と歪曲という概念がなくても労働運動の方向を考えることができないわけではない。

むしろ、竹中氏の見解に立てば労働運動の基本的な点が脱落する恐れがある。それは労働市場の枠そのものに対する労働組合の働きかけである。竹中氏によれば、技術変化は中立的、客観的であり、労使の対抗関係により影響されない。そして、具体的有用労働のあり方はこの技術によって決まってしまう。そのうえで、労働と資本とはこの枠の中で歪曲したり、歪曲を阻止したりすると考えられる。しかし、企業の独占力を強化し、組合の交渉力を弱めるような技術を企業が採用しようとするとき、組合はこれをそのまま是認するわけにはいかな

20) 熊沢氏は産業別労働組合が排他性をもつことを述べておられるが、それはむしろ企業別組織がもつ排他性である。つまり、氏によると「産業別組合またはその支部が……もつ排他性は……労働のあり方、賃金を個別企業毎に異ならせ、労働者を個別企業内に閉じこめる」ものと理解されている。熊沢誠、前掲論文、124ページ。したがって、この排他性の克服は産業別組合の強化にとどまるものであり、産業別組合より大きく発展する必要性はないことになる。しかし、産業別労働組合はもはや個々の産業内の条件のみを規制するだけでは十分機能を果たせないであろう。産業別排他性が問題である。

い。技術が、もし客観的に変化するものなら、技術に対する労働者の抵抗は無意味だということになってしまい、うえのような技術の導入を組合は是認することになる。しかし、このような技術変化を肯定することは、企業の側に有利な労働市場の形成を企業の自由にさせることであり、労働者は単に、この労働市場の枠が決定してしまった後に若干の歪曲を是正しうるにすぎないものとなる。また、労働組合は労働の細分化による仕事の単調化、非人間化に対しても黙視することになる。したがって、労働市場の枠自体が労使の対抗関係によって決まるとする見方の方が、むしろ運動の方向を考えうるのではなかろうか。

最後に第3の点について。竹中氏や小川氏の場合、労使の対抗関係を捨象した段階で労働市場を考えて、これを潜在的労働市場とされる。これに労使の対抗関係を導入して、潜在的労働市場の現実化として現実的労働市場を構想される。論理の組み立ては二本建てである。そして、竹中氏の場合、潜在的労働市場と現実的労働市場とが異なっているとき、その相違は歪曲であるとされた。しかし、労働組合や賃金の問題を考察するとき、労使の対抗関係を捨象した状態を想定しうるであろうか。さらに、潜在的労働市場の決定において労使の対抗関係が作用しないと考えられるであろうか。潜在的労働市場の変動に作用する技術変化は労使の対抗を捨象して考えられないならば、潜在的労働市場といわれるもの自体も労使の対抗関係の中で決定されるはずであり、これを無視することはできない。

また、潜在的労働市場は通常そのままでは現実化しないのであれば、これを構想する必要性は少ないのではなかろうか。そして、現実の労働市場は労使の対抗関係により潜在的労働市場が変容されて成立すると考えるとき、さらに、この潜在的労働市場を決定する技術自体が労使の対抗関係の影響を免がれないとすれば、労働市場論を一元的に理解することができると考えられる。潜在的労働市場を労使の対抗関係を捨象した概念的構成物としてこれを一般法則と理解するよりも、むしろ、技術の影響も含めて、現実作用する労働市場の形成の論理を一般法則と考える方が無理がないのではなかろうか。こう考えるとき

には、「本来的」とか「歪曲」とかいう、規定が困難な、概念の導入も不必要となるであろう。

以上から、労働市場の枠は基本的には技術によって決まってしまう（潜在的労働市場）、この枠が労使の対抗により若干変容されて現実の労働市場を形成すると考え、二層構造の論理で労働市場論を理解する場合、労働経済論の十分な展開は困難であると考えられる。既定の労働市場の枠の中でのみ労使の対抗を考えるのでは、まず、長期的な労働組合の変化の理解は困難であり、さらに、短期的な労働組合の政策についても、その有効性は労働市場の枠に影響をうける以上、労働市場の枠を外生変数とすることはできない。そこで、労使の対抗関係により労働市場がどのように変化するかを簡単にみることにする<sup>21)</sup>。

#### IV 結 論

雇主は安価な労働を求めて労働市場の統一を行なう。そしてこれにより独占力を強化する。そのため、熟練を崩壊させ、かつての熟練工にしかできなかった仕事を不熟練でもできるようにする。また、他地方の労働者の利用により組合の交渉力を弱め、賃金の切り下げをはかる。このような雇主の政策により、労働者はそのままでは生活水準の低下となるため、労働組合の組織範囲を労働市場の全範囲に拡大して、交渉力を回復しようとする。しかし、雇主はこのような組合の動きを妨げ、労働の代替性は保持しながら、この代替性の範囲を潜在化し、この労働市場を分断しようとする。雇主は企業別に労働市場を分断し、その結果、代替性は企業を超えて存在するにもかかわらず、労働者の自発的な企業間移動は困難化する<sup>22)</sup>。かくて、雇主からみた労働市場の範囲と労働者からみた範囲とは食い違ってしまう<sup>23)</sup>。企業を超えた市場は潜在化し、企

21) この点については詳しくは次を参照。赤岡功、企業と労働市場（前出）、24-29ページ。

22) A. M. Ross, "Do We Have a New Feudalism?", *American Economic Review*, Vol. LIII, Dec. 1958.

23) 労働者がこの食い違いに気がつくのは、ストライキの時などに雇主がこの労働市場の全範囲を利用して、代替性ある労働者の雇用を組合の組織外に求めて、ストライキ破りを導入するような場合や、その他、非組合地域からの労働者の移入が行なわれる場合等である。

業別市場が顕在化する。その結果、労働組合、賃金は企業を範囲としたものになりがちである。

しかし、労働の代替性が企業を超えて存在しているかぎり、企業別労働組合は労働市場の一部のみを組織する排他的組合にすぎないから、強力な交渉力を持ちえない。それゆえ、この組合は労働市場の企業別分断を阻止し、労働市場の統一を試みるであろう。しかし、組合のこのような政策は雇主の独占力を低下させることになるから、雇主はこれを阻止し、さらに、労働市場の統一と分断により、労働組合を労働市場の一部分のみの組織にとどめておこうとする。このような、労働市場をめぐる労使の対抗関係の中で、労働組合、賃金が決まっていくであろう。

例えば、アメリカで第二次大戦後、大量生産工業で一般的にみられる雛型交渉 (Pattern Bargaining) も雇主による労働市場の分断と産業別労働組合による統一の政策の衝突の結果であると考えられる<sup>24)</sup>。また、イギリスにおいてみられる賃金ドリフト等もこのような見方から理解されうるであろう<sup>25)</sup>。

このように、労働市場の枠自体の変動を労使の対抗関係から理解するとき、他の非経済的要因も労働市場論のなかで理解できる。第1に、ロスやターナーの場合にみられる社会的・政治的要因は労使の対抗による労働市場の変動を反映するものであった。ターナーの場合、労働者のグループ間の衝突は、このグループ間で労働市場が統一されたにもかかわらず、労働組合の組織がこれに十分対応しえていない結果生ずるものである。また、ロスの場合、その中心的な

24) 雛型交渉については次を参照。G. Seltzer, "Pattern Bargaining and the United Steelworkers", *Journal of Political Economy*, Vol. LIX, Aug. 1951; J. Backman, *Wage Determination*, 1959; H. M. Levinson, "Pattern Bargaining", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXXIV, 1960; K. Alexander, "Market Practice and Collective Bargaining", *Journal of Political Economy*, Vol. LXIX, No. 1, Feb. 1961; 亦同功、雛型交渉と産業別労働組合 (前出)。

25) 賃金ドリフトについては次を参照。S. Lerner and J. Marquand, "Workshop Bargaining, Wage Drift and Productivity in the British Industry", *Manchester School*, Vol. XXX, Jan. 1962; S. Lerner, "Wage Drift, Wage Fixing and Drift Statistics", *Manchester School*, Vol. XXXIII, May 1965; E. H. Phelps Brown, "Wage Drift", *Economica*, Nov. 1962.



概念、「比較」と「統合」が可能となり、また必要となるのは、その範囲で労働市場が統一されているにもかかわらず、労働組合が分裂し、交渉単位が分断されているためである。

第2に、労働市場と他の非経済的要因との多元論についていえば、ここでは労働市場は一定のものとして論じられ、もし労働市場に変化があれば、その結果新たに成立した労働市場を再び前提として労働組合が考察される。ところが、現実には労働市場は労使の対抗関係により変動している。この労働市場を外生変数として労働組合を理解するのは困難である。それゆえ、多元論化したのである。しかし、必要なことは多元論化よりも労働市場要因の内生化であると考えられる。

このような理解に立つとき、例えば労働者のもつ排他的意識も労働市場との関連から理解可能となる。雇主は労働の代替性を創出し、維持しながら、労働者のグループ間の差異を誇張し、労働者にグループ間では労働市場が異なり、排他的である方が有利であるとの幻想を抱かせる。これにより労働市場の分断を維持し、雇主の独占力の強化をはかる。しかし排他的な組合は代替性のある労働者を組織外に放置しており、彼らをコントロールできない以上、交渉力が強いはずはなく、また企業が利潤追求を目的とするかぎり、企業は交渉力の弱い組合に高賃金を支払うはずはないから、労働組合は排他的であることから利益をえることはない。この労働組合が相対的に他よりも高い賃金を得ているにしても、それは企業にとっては組合の交渉力を弱く維持するための費用であるから、彼らが排他性を克服してえられる賃金より高くはなりえないのである。

したがって、労働市場は労使の対抗関係により変動するとの理解は重要であり、この理解により他の非経済的要因も労働市場論において考察が可能となるであろう。ところが、労働市場論において労使の対抗関係はまだ十分な地位に置かれていないように思われる。

竹中氏の見解をみると、第1に、労働市場の枠は基本的には技術によって決まってしまう。そして、技術進歩は労働市場を単一化する。これは労働市場形

成の一般法則である。第2に、このような潜在的労働市場はそのまま現実化するわけではなく、労使の対抗関係により変容されて現実的労働市場が形成される。これは一般法則の変容ないし歪曲である。日本の組合についてみれば、技術により規定された潜在的労働市場が資本に歪曲されて企業別労働市場が成立したのである。第3に、そのままでは現実化しない労働市場を潜在的労働市場として労使の対抗を捨象して構成しておき、つぎにその現実化の過程で労使の対抗関係を導入するという二段階の論理構造となっている。

しかし、第1点についていえば、技術は労使の対抗関係から中立、客観的に変化すると考えるのは困難である。また、労働者は、具体的有用労働のあり方を規定する技術自体の変化に働きかけずにはおれないであろう。それゆえ、労使の対抗関係は労働市場の枠の決定に対しても作用すると考えられる。したがって、第2点の一般法則の変容においてのみ労使の対抗関係を導入するのでは不十分である。また、日本における企業別労働市場の成立は資本による一般法則の歪曲の結果であるとされるが、企業が独占力の強化を望むものとすれば、労働市場の企業別分断はむしろ企業の行動の一般法則ではなからうか。それゆえ、第3点のように労使の対抗関係をぬいた場合を一般法則とし、導入した場合をその変容として二層の論理構造を採用するわけにはいかないであろう。労働組合の歴史を理解しようとするとき、労使の対抗関係を捨象し、現実化しないものを一般法則とするわけにはいかないであろう。

それでは、竹中氏が労働市場論を二層構造にしなけりばならなかったのは何故か。それは、ダンロップや栗田健氏と同様に、労働市場は基本的には外生変数であると理解したからである。しかし、現実には労働市場は労使の対抗関係により変動している。それゆえ、労働市場を労使の対抗とは無関係に外生的に決定されるものと理解するときには、現実の労働経済を説明するのに困難が生ずる。それゆえ、ダンロップや栗田氏は労働市場以外の要因を導入して労働組合論の段階で多元論化したのである。これに対して、竹中氏は、労働市場論を二層構造にし、そのうちの現実化の段階で労使の対抗関係を労働市場要因とは

別の要因として導入して二元論化したのであると考えられる。この構成により現実の労使関係の説明は可能となったが、その説明を支えるのは「歪曲」という概念になった。しかし、「歪曲」なる概念自体が十分明瞭なものとはいえない。そして、労働市場の枠自体の決定を労使の対抗関係から理解するならば、「歪曲」なる概念は不要である。

それゆえ、労働市場の形成と変動は労使の対抗関係によって行なわれると考えることが必要であろう。